

# Gesubsidieerd

Pagina 1 van 8 - scroll



## Vrij maken van **On**benut Vermogen

Het meest duurzame bezuinigingsalternatief voor en door de overheid mogelijk gemaakt.

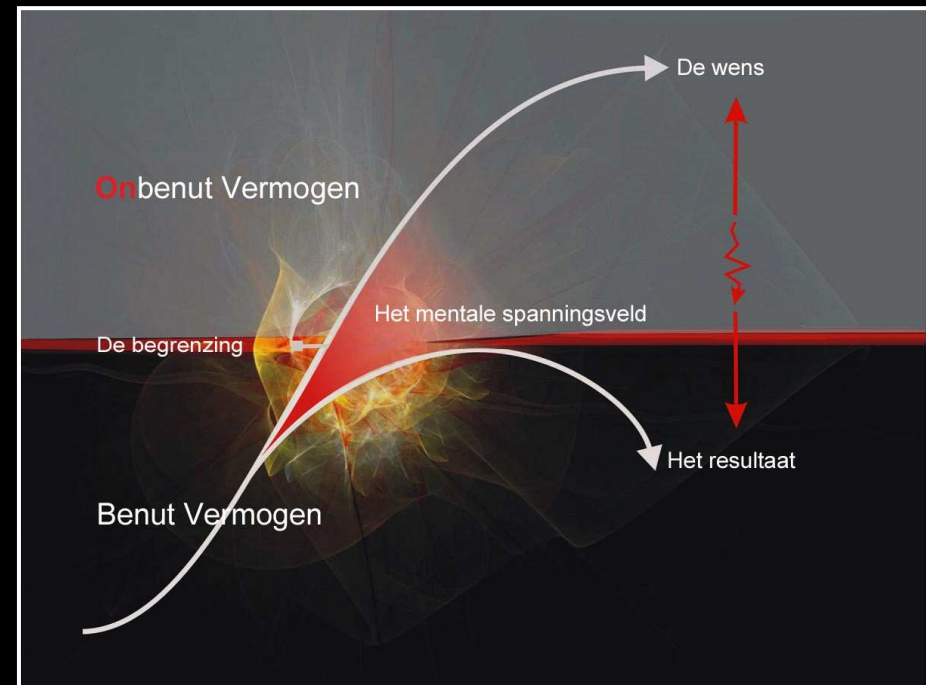
Hoe je **On**benut Vermogen kunt vrij maken waarmee je met minder kosten, minder mensen en minder druk beter en gezonder kan samenwerken. Hoe je de energie kunt vrij maken om met elkaar meer in minder tijd te kunnen presteren. Een ontwikkelproces waarin véél méér met mensen mogelijk wordt dan er - gegeven de omstandigheden - uit komt. Wij helpen u dat **On**benut Vermogen vrij te maken en zoveel beter werkbaar te krijgen dat bezuinigen gestopt kan worden!



## Ontdek hoe je die wenselijke mentale omstandigheden kunt creëren waarin zover **On**benut Vermogen vrij en beschikbaar komt waar het nu hard nodig is.

- Een **gesubsidieerd ontwikkelconcept** voor organisaties binnen de Rijksdienst en de lokale overheid om de kwaliteit van **die werkomgeving – die bepalend is voor de mentale gezondheid en vitaliteit** van mensen - sterk te verbeteren en daarmee kosteneffectiever de inzet- en veranderbereidheid kunt vergroten. Dat is hard nodig voor de versnelling waarmee mensen de steeds sneller gaande ontwikkelingen proberen bij te houden.
- Een **begrenzing doorbrekend proces** dat mensen en de organisatie vrij maakt van belemmerende mechanismen en patronen waardoor zij hun vermogens - die daar nog teveel in verzanden – vollediger **willen, kunnen en durven** inzetten.
- Een **ontwikkelproces** dat niet de zoveelste belastende inspanning is maar op collectief niveau **'in het systeem'** juist die zaken **verbindt, stroomlijnt en versnelt** die anders los zand blijven.
- Een **samenwerkingsproces** dat onderlinge verhoudingen en relaties mentaal schoon maakt en houdt en **geloof en vertrouwen herstelt/versterkt**.
- Een **synchronisatieproces** dat de wisselwerking tussen **organisatiegedrag en persoonlijk gedrag** gezond maakt en stuurt in de richting wat beiden zich wensen.

Het Nieuwe Werken zal als toenemende druk en belasting ervaren worden **als mensen oud blijven denken en doen**.



**Het mentale spanningsveld:** De leiding en de organisatie staan steeds weer voor nieuwe opgaves die in doelstellingen en wensen doorvertaald en door mensen moeten worden gerealiseerd. Wat mensen daarbij **om zich heen** voelen en ervaren stimuleert of demotiveert hen daarin. Dat bepaalt de mate van hun inzet. Hoeveel daarvan overblijft wordt bepaald door wat zij voor zich zien bij alles wat zij doen en nalaten. Of dat een positieve of een negatieve spanning oproept. Dat vooruitzicht is voor veel mensen door hun ervaringen met de organisatie zover een mentaal spanningsveld geworden. Dat vermijden ze liever dan dat ze het aangaan. Zeker als ze het gevoel hebben daar te alleen in te staan. En dat begrenst de organisatie in de mogelijkheden die er dus wel zijn maar er onvoldoende uit komen. Dat bepaalt het verschil tussen **met elkaar winnen of verliezen**.

## Door en voor de overheid gestimuleerd.

In dit door de overheid zelf gestimuleerde aanbod krijgt u – binnen de veilige begrenzing van dit ontwikkelproces - toegang tot dat voor u onzichtbare deel van uw organisatie/afdeling waar mensen bepalen hoe zij zich opstellen.

Dat geeft u en hen de mogelijkheid bewust en bespreekbaar te krijgen **'waarom (uw) mensen doen zoals zij (zijn gaan) doen'**. Dan blijkt stevast dat mensen graag anders en beter willen werken en communiceren dan zij tot nog toe in de huidige omstandigheden gewoon waren.

De grootste beschikbare potentie van organisaties en bedrijven zit in het menselijk kapitaal. Niet meer zozeer in handen maar in hoofden van mensen omdat het meeste werken informatie verwerken is geworden.

Daarom staan de gereedschappen (de tools) niet meer centraal maar zijn **de mentale arbeidsomstandigheden** de belangrijkste sleutel waarmee vermogens vrijgemaakt kunnen worden.

In dit proces ontstaat hernieuwde energie waarmee ongekende mogelijkheden vrij komen. *Moeten wordt Willen. "Hadden we dat maar véél eerder gedaan!"* is het gevoel dat lopende het proces een opwaartse spiraal in beweging zet.

U wordt – met uw mensen - geholpen dat proces in opwaartse richting door te ontwikkelen.

Dit aanbod komt voort uit **de Kwaliteitsagenda van de Rijksoverheid**. Op die Kwaliteitsagenda worden die thema's geplaatst waarin **werkgeverspartijen en werknemerspartijen** gezamenlijke belangen in zien. Het 'Vrij maken van Onbenut Vermogen' levert de werkgevers meer en betere resultaten op en de werknemers krijgen in dit proces mentaal gezondere omstandigheden waarin zij met minder druk meer energie kunnen krijgen en overhouden.



**Het Mentale spanningsveld** wordt door ons doorgemeten in hoeverre dat een positieve of negatieve lading heeft en vooral wáárom mensen dat gebied **vermijden** in plaats van **aangaan**. Mensen besluiten pas in beweging te komen en daar snelheid in te maken als zij het gevoel hebben dat hen dat voldoende rendement op zal leveren. En omdat in te kunnen schatten hebben zij alleen 'hun gevoel van vertrouwen' waarmee zij een voortdurende peiling doen om het risico van te groot energieverlies in te schatten. De organisatiecultuur geeft mensen de meeste gevoelsinformatie voor de mate van hun individuele en gezamenlijke veranderbereidheid en inzetbereidheid. Onbenut Vermogen is het verschil tussen waar mensen en hun organisatie toe in staat zijn en wat daar in een voortdurende wisselwerking tussen organisatiegedrag en persoonlijk gedrag van overblijft.

## De druk op ambtenaren neemt toe.

Politiek snel veranderende druk, taakstellingen, aanhoudend reorganiseren, bezuinigingen, doelmatiger werken en in een steeds meer open liggende en onrustig wordende samenleving.

Zorgvuldig opgebouwde imago's breken - inmiddels dagelijks - zo maar af door 'als water uitstromende informatie.' De roep om met minder mensen hetzelfde werk te verrichten **in ook nog eens veelal dezelfde omstandigheden**, wekt wrevel, weerstanden en spanning op.

Het besef onder ambtenaren leeft dat er iets anders moet gebeuren om met de toenemende veranderingen en onzekerheden om hen heen om te kunnen gaan.

Door de toename van die onzekerheden en de onmacht van het individu daarin, leidt dit ongewild tot een passievere, afhankelijke of gelaten opstelling. Deze reactie komt meer voor dan dat mensen zelf in de gaten hebben. Mensen verdringen dat liever dan geconfronteerd te blijven met het gevoel van onmacht dat zij ervaren.

Zij kunnen alléén met minder mensen samen verder als zij zich – in combinatie met gezonde mentale omstandigheden en meer verbinding – samen van binnen uit - kunnen versterken.

We hebben bewezen dat als mensen bewust gemaakt worden van hun eigen aandeel in die omstandigheden waarin zij (zijn komen te) verkeren, een snelle omslag in hun klimaat en mogelijkheden wel degelijk én snel mogelijk is.

Enmaal daarvan goed bewust herkennen en erkennen zij dat als geen ander en zijn zij in zo'n proces de grootste medestanders.

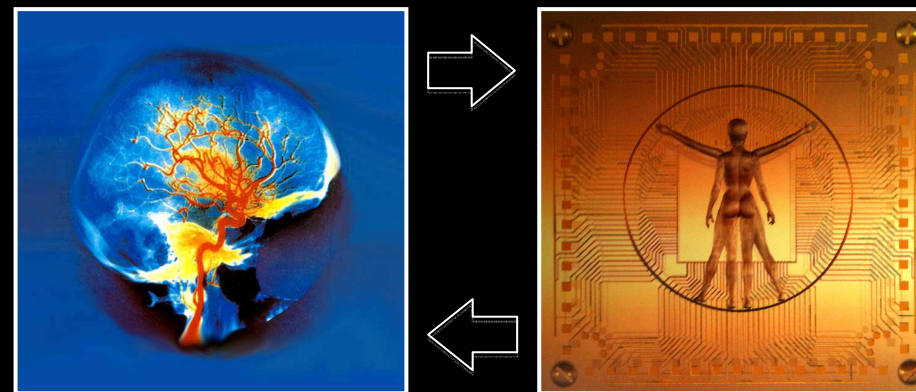


## 95% van de ambtenaren ...

... erkent in persoonlijke contacten dat er veel meer **potentie(1)** in henzelf en hun organisatie(onderdeel) zit dan er uit komt in de bestaande specifieke **werkomstandigheden(2)**. Die potentie is gevangen geraakt in **Mentaal Verzuim(3)**. Als de oorzaken daarvan onvoldoende aandacht krijgen werkt dat als een virus door naar Collectief Mentaal Verzuim. Dat kan ongemerkt oplopen tot ca. 45% van de totaal beschikbare werkcapaciteit en druk verhogend werkt op iedereen!

Als alleen al de helft van het daarin ontstane **onbenut vermogen(4)** kan worden vrijgemaakt, levert dat met weinig inspanning al heel veel op:

1. Dan kan de druk op mensen verdampen en het werkklimaat gezonder worden.
2. Dan kan en wil men zich ontvankelijker voor veranderingen open stellen.
3. Dan verbetert gedrag, openheid, communicatie en informatie.
4. Dan neemt de inzetbereidheid, productiviteit en beheersbaarheid toe.
5. Dan neemt de kwaliteit van de samenwerking, relaties en sociale verhoudingen toe.
6. Dan ontstaat er meer samenhang en verbinding en wordt de kwaliteit van de resultaten beter.
7. Dan zijn de resultaten kwalitatief en kwantitatief beter en werkt de organisatie vele malen kosteneffectiever.
8. En dan wordt het verschil tussen wat gezegd, geschreven en gedaan wordt aanzienlijk kleiner waardoor een grotere interne betrouwbaarheid de externe betrouwbaarheid kan versterken.



**Mensen staan voortdurend in wisselwerking tussen henzelf en hun omgeving.**  
Een omgeving dit op het werk bestaat uit een organisatiesysteem met daarin een structuur, een cultuur en een organisatiegedrag.

**1 Potentie:** Het verschil tussen harde haalbare uitkomsten en geleverde opbrengsten en het verschil tussen wat mensen kunnen en wat mensen doen.

**2 Mentale werkomstandigheden:** Wat mensen om hen heen merken en ervaren waardoor zij zich – veelal onbewust - laten leiden, verleiden en afleiden.

De wisselwerking

**3 Mentaal Verzuim:** Wel op het werk aanwezig zijn maar daar onvoldoende betrokken en gefocust mee bezig zijn. Een geestelijk afhaken in hoofden van mensen met grote gevolgen voor de samenwerking.

**4 Onbenut Vermogen:** Niet (meer) ingezet menselijk vermogen dat verloren gaat/is gegaan in de meer zachte factoren van mentale werkomstandigheden en het organisatiesysteem en het mentaal verzuim dat daar een gevolg van is.

## De sleutel tot dat Onbenut Vermogen ...

... is het versterken/herstellen van het vertrouwen en het relationele vertrouwen in 'het systeem': de organisatie, haar doelstellingen, leiding en elkaar én in de gezamenlijke mogelijkheden. Het mobiliseren van draagvlak en wilsbereidheid en het samen bewerkstelligen van een stimulerend werkklimaat. Waarin mensen elkaar, hun mogelijkheden en hun werk 'in lijn' kunnen versterken. Goed bedoelde cultuurverandertrajecten worden nu nog te vaak instrumenteel en te rationeel opgezet en bestuurd waardoor verwachtingen en gewenste resultaten niet worden behaald.

De daardoor niet of te weinig uitkomende verwachtingen vormen een steeds grotere barrière voor het kunnen toepassen van en geloof in een wel snel werkende verbetering van werkomstandigheden. Kijk maar naar de toenemende – niet openlijk uitgesproken - scepsis van 'wéér een project' dat voor nog meer tijdsdruk zorgt. Die scepsis wordt eerst bespreekbaar gemaakt om het te laten verdampen in ruitelijke herkenning en erkenning daarvoor. Dat is de basis voor nieuwe, wel geloofwaardige, perspectieven waarin geloof en vertrouwen snel kan groeien of versterken.

## De resultaten

Naast de opbrengst van voornoemde, haalbare 8 resultaten kan dit **proces** die steeds groter wordende barrière doorbreken. De wisselwerking tussen organisatiegedrag en persoonlijk gedrag kan meer stimulerend worden. Met dezelfde mensen kan **soms tientallen procenten** effectiever, beter en meer gedaan worden met minder druk in een open, veilige en constructieve werksfeer.



De grootste drukverlaging ontstaat doordat mensen minder geremd meer willen, durven en kunnen uitspreken, aanspreken en doen. In mentaal schonere en gezondere omstandigheden waar zijzelf in dit proces meer invloed krijgen.

Mensen kunnen op elkaar en elkaars toezeggingen rekenen waardoor de doorlooptijd en betrouwbaarheid verbetert. De organisatie wordt slagvaardiger en betrouwbaarder. En dat is wat medewerkers en managers samen willen. Kunnen laten zien wat ze echt waard zijn. De mentaliteitswinst is het meest interessant.

## De verbeterde prestaties



De ervaringen zover hebben geleerd dat dat in heel korte tijd kan. Dat lopende het proces bijvoorbeeld al 25% meer productiviteit kan ontstaan. De wilsbereidheid, veranderbereidheid en werksfeer tussen de 40 en 45% is toegenomen en het gevoel van belasting bij managers met de helft kan afnemen.

## Het verbeterde rendement

Het vrij maken van 20% Onbenut Vermogen verlaagd de kosten van de Rijksdienst met ca. 2 miljard euro en binnen de lokale overheid 3 miljard euro per jaar. Samen 5 miljard jaarlijks. Dus duurzaam. En daar is de waarde van toegenomen kwaliteit van in- en externe dienstverlening nog niet eens in doorgerekend.

## Welk type leider kan dat vermogen herwinbaar krijgen?

De man of vrouw die het zat is om voortdurend 'in control' te moeten zijn. Die meer wil kunnen rekenen op vertrouwen. Die helemaal klaar is met mooie verhalen en daarmee niet strokende daden. Die niet steeds onaangenaam verrast wil worden door niet uitkomende verwachtingen.



Die intuïtief aanvoelt dat er veel meer mogelijk is met de mensen en een eerlijk antwoord wil krijgen op de zo logische vraag: **“Waarom zijn ze hier gaan doen zoals ze zijn gaan doen?”** Die wil kunnen begrijpen hoe het kan dat HRM wel steeds de beste mensen voor de job heeft geworven en geselecteerd maar de optelsom daarvan niet (meer) klopt! **Die inziet dat de organisatiepotentie niet IN de mensen zit maar in wat er TUSSEN\_hen wel óf niet gebeurt!**

Die geen verschil wil kennen tussen wat er is en wat gezegd wordt. Die geen oud zeer meer aangesmeerd wil krijgen. Die niet meer teruggezogen wil worden bij iedere stap naar een betere toekomst. Die energie wil krijgen van mensen die er vol voor willen gaan. Die snapt dat van anderen niet een verandering gevraagd kan worden om zelf hetzelfde te kunnen blijven doen. Die dus aan gaat wat teveel en te lang vermeden is. Die als geen ander weet dat niet aangegane emoties blokkades worden op de weg voorwaarts. En eenmaal aangegane emoties de drijvende kracht worden die mensen bewegen. Die zich niet meer alleen wil voelen staan maar zich gesteund wil weten.

Die zich – **dan** - meer open en kwetsbaarder wil durven opstellen. Om daar dan ook de gewenste respons op wil kunnen krijgen. Die de druk en de last van het moeten presteren om de beste te worden en te blijven niet meer alleen wil dragen. Maar dat gedeeld wil voelen met iedereen die daar een krachtiger eigen aandeel in wil en durft te nemen.



**Dat zijn of worden moedige en krachtige leiders/managers** die inzien dat zij met het aanpakken van de wortels van Collectief Mentaal Verzuim een véél krachtiger organisatie krijgen. Een die zich **als één geheel** van binnen uit kan versterken oen daarmee weerbaarder wordt tegen steeds grilliger externe factoren. Dat zijn de mensen die dan met recht respect verdienen. Die dan met minder stille weerstanden hun organisatie gestroomlijnder kunnen laten denken en doen waardoor veel efficiënter en winstgevender geopereerd kan worden.



**Dat zijn ook de mensen die dan meer energie over houden voor een leven naast hun werk.**

**Voor zulke leiders/managers willen uw mensen en wij volledig gaan.**

## Dé ambtenaar van de toekomst

Met dit ontwikkelproces is de daad bij het woord gevoegd van de gouden inzichten die verkregen zijn uit de elkaar versterkende resultaten van de werkgroepen 'organisatiecultuur', 'leiderschap' en 'arbeidsproductiviteit' als onderdeel van het programma 'Ambtenaar van de Toekomst'. Daarbij hebben werkgevers- en werknemerspartijen elkaar en elkaars belangen in dit concept gevonden op basis waarvan de subsidiering is ontstaan.

## Meer vragen?

kunt u krijgen via het EC-O&P Rijk (Sectie: Arbeid, Vitaliteit en Welzijn) of direct bij de uitvoerende organisatie United Sense: Hans Visser (mobiel: 06.53321494). Hij kan al uw vragen hierover beantwoorden of u van meer informatie voorzien.

## Achtergrondinformatie.

Zie onder deze linken achtergrondinformatie over wat gevonden en gewonnen kan worden:

- \* ['U bent de laatste die het weet ...'](#)
- \* ['Potentie binnen de Overheid'](#).
- \* ['Nu even niet, we zijn aan het reorganiseren'](#).
- \* ['Interne versterking als enig antwoord op externe dreiging'](#).
- \* [Voor Gemeenten: Een krachtig lokaal bestuur.](#)



'De motor onder uw organisatie'

*united sense*  
 organisatievitalisators & motivatiespecialisten

In samenwerking met de A&O-Fondsen Rijk en Gemeenten en het Expertisecentrum Organisatie & Personeel Rijk

**Birkstraat 79**  
**3768 HC Soest**  
**T. 035.6019275**  
**F. 035.6010216**  
**E. [info@unitedsense.nl](mailto:info@unitedsense.nl)**  
**I. [www.unitedsense.nl](http://www.unitedsense.nl)**